

Piano Formativo Anticorruzione e Trasparenza 2022/2024

| | |
|---|---------------|
| Indice | pag.1 |
| 1. Gli Obiettivi del Piano della Formazione sull'Anticorruzione e Trasparenza | pag. 2 |
| 1.2 Ambito di Applicazione..... | pag. 2 |
| 2. Quadro normativo Piano Formazione Anticorruzione..... | pag. 2 |
| 3. Individuazione dei soggetti target della formazione: il responsabile, il referente e i dipendenti in posizioni a rischio..... | pag. 4 |
| 4. Individuazione delle posizioni a rischio e predisposizione delle metodologie e degli argomenti della formazione..... | pag. 4 |
| 5. Attività da programmare e individuazione dei docenti | pag. 5 |
| 5.1 La rotazione dei dirigenti e funzionari e la formazione..... | pag. 6 |
| 5.2 Formazione di base per i nuovi assunti..... | pag. 6 |
| 6. Il calendario della formazione..... | pag. 6 |
| 7. Risultati attesi..... | pag. 7 |
| 8. Il monitoraggio dell'attività formativa..... | pag. 8 |

ALLEGATI:

- I. Scheda Modulo Formativo;**
- II. Scheda Valutazione Formazione;**

1. Gli Obiettivi del Piano della Formazione sull'Anticorruzione e Trasparenza.

La Legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, e successive modifiche e integrazioni, obbliga l'Ente a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno, con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione. Il medesimo piano stabilisce gli interventi in seno all'organizzazione volti a ridurre o eliminare detto rischio, tra gli interventi importanti si annovera quello di formare i dipendenti nella funzione ritenuta “rischiosa”, approfondendo norme di diritto civile, penale ed amministrativo. In tal senso il programma di formazione ha come obiettivo principale quello di portare a conoscenza dei partecipanti delle modifiche normative introdotte con la Legge 190/2012, nonché il loro recepimento da parte del Comune attraverso il Piano Anticorruzione, con il fine ultimo di prevenire e ridurre il fenomeno corruttivo. Obiettivo del piano è quello di fornire gli strumenti mediante i quali, i partecipanti alla formazione acquisiscano la capacità di assolvere alla propria funzione mettendo in pratica le disposizioni normative stabilite nel Piano Anticorruzione.

Infine, si propone di formare i partecipanti nell'identificazione di situazioni, che pur non essendo state inserite nel Piano Anticorruzione, vengano riconosciute e affrontate con le giuste precauzioni, allo scopo di salvaguardare la funzione pubblica da eventi delittuosi.

1.2 Ambito di Applicazione.

Il presente piano della formazione della legge anticorruzione si applica a tutti i dipendenti del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata siano essi di ruolo o a tempo determinato, o qualsiasi altro tipo di contratto previsto dalle norme in materia di assunzione alle dipendenze di un'amministrazione pubblica.

Per quanto concerne i rapporti tra l'Ente e le società partecipate, queste ultime possono dotarsi di un proprio piano della formazione sull'Anticorruzione nel rispetto degli standard formativi del presente piano (Crediti minimi, Funzioni maggiormente a rischio, tipo di formazione, ecc...). Tale prescrizione risponde all'esigenza di avere rapporti il più omogenei possibili tra l'Ente e dette società. Nel rispetto delle norme vigenti è possibile che l'operatore identificato come referente all'interno di dette società, possa partecipare alle attività previste nel presente piano formativo, con i costi della formazione a carico del bilancio della propria società.

2. Quadro normativo Piano Formazione Anticorruzione e Trasparenza.

L'introduzione nell'ordinamento italiano della Legge 190 del 13 novembre 2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, è volto ad arginare il fenomeno corruttivo nelle amministrazioni pubbliche. I successivi interventi legislativi, come la disciplina condotta dal decreto legislativo n.97/2016, hanno rafforzato l'intento preventivo e l'importanza della trasparenza, da porre alla base del corretto agire da parte dell'Amministrazione.

Le suddette disposizioni operano in una materia particolarmente complessa, atteso che il fenomeno corruttivo non può essere circoscritto solo ad alcune aree della funzione amministrativa; che alcune funzioni sono più esposte di altre al fenomeno e che, i livelli di rischio della corruzione variano in base alle diverse attività delle amministrazioni interessate, in funzione delle dimensioni dell'Ente, delle funzioni assolve, delle risorse a disposizione, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti ad un più elevato rischio, in funzione delle attività e così via. Di qui la portata ampia e l'incisività della legge, che, al fine di rafforzare l'efficacia di contrasto al fenomeno corruttivo, introduce nuovi strumenti atti a tale scopo ed opera profonde modifiche in seno a norme già in essere all'ordinamento giuridico. In primo luogo, il legislatore interviene con l'introduzione di adeguate misure interne quali l'individuazione di un Responsabile della Prevenzione delle

Corruzioni (Art. 1, co.7). Il Segretario Comunale, al quale è demandato il compito di definire “*meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a pervenire il rischio di corruzione*”, sentiti i dirigenti in servizio, predispone nella qualità di Responsabile il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel quale devono essere indicate le attività annuali nell’ambito delle quali vi è un rischio più elevato di corruzione e di interventi organizzativi volti a pervenire il medesimo rischio.

“La mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale” intesa come responsabilità gestionale ai sensi dell’art.107, co. 6 del D.Lgs 267/2000 secondo cui “i dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell’Ente, della correttezza amministrativa, dell’efficienza e dei risultati della gestione”.

Sul piano puramente civilistico, le modificazioni introdotte dalla legge 190/2012 hanno ad oggetto la condotta delittuosa di chi “*dà o promette denaro o altra utilità*” (art.2635 C.C.), posizione di colui che agisce nell’esercizio dell’attività amministrativa, al soggetto privato riconducendo ad un’unica fattispecie di reato “Corruzione tra privati” le condotte enumerate a prescindere dalla circostanza che il corruttore e il corrotto facciano parte dello stesso Ente, sia esso di natura pubblica o privata.

Inoltre il novellato art.2635 C.C. prevede la possibilità di procedere d’ufficio, nella circostanza in cui ci sia una distorsione della concorrenza nell’acquisizione di beni e servizi, laddove la precedente formulazione consentiva solo la querela di parte.

Nell’ottica di una più efficace lotta alla corruzione, il legislatore ha apportato modifiche anche al codice penale, inasprendo le pene previste nei casi di accertata corruzione e introducendo all’art. 346 bis del C.P. una nuova fattispecie di reato, il cosiddetto “*Traffico di influenze illecite*” secondo il quale: “*Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all’articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri*”.

Centrale nell’impianto della Legge 190/2012 è il principio della trasparenza di cui ai commi 15 e 16 dell’art.1. Infatti dal rafforzamento della trasparenza dell’azione amministrativa, intesa non solo come iter procedimentale ma anche come partecipazione e accesso agli atti, deriva una maggiore efficacia della prevenzione del fenomeno corruttivo. Le modifiche operate sul fronte amministrativo permettono un maggiore intervento dei soggetti portatori di interessi sia pubblici, che privati, che di interessi diffusi con l’introduzione, in ossequio al principio di trasparenza, di nuovi strumenti di controllo dell’attività amministrativa, in aggiunta a quelli delineati nel D. Lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, secondo cui: “*l’accesso totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorirne forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità*”.

In sintesi, la “Legge Anticorruzione” agendo su più ambiti, civile, penale e amministrativo, appare un provvedimento complesso, la cui applicazione presenta problemi di tipo pratico ed è per questo motivo che la stessa previsione di legge all’art.1, comma 8, configura la necessità di individuare dei soggetti che svolgono “attività o funzioni rischiose” al fine di fornire loro gli strumenti in grado di porre in essere le misure previste dal Piano Anticorruzione adottato dall’Ente nel rispetto degli standard stabiliti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Individuazione dei soggetti target della formazione: il responsabile, il referente e i dipendenti in posizioni a rischio.

I soggetti protagonisti della formazione sono le seguenti.

Il **responsabile** della prevenzione della corruzione e trasparenza (individuato ai sensi del comma 7 legge 190/2012 e succ. mod e integr.).

E' necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9 lettera c legge 190/2012) in quanto soggetto incaricato al monitoraggio e funzionamento ottimale del piano. La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del piano anticorruzione, al monitoraggio costante dei procedimenti nel rispetto dei termini di legge e all'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari.

La figura del **referente** del piano anticorruzione e trasparenza è strategica ai fini del funzionamento del piano.

Tali figure fanno da tramite fra l'ufficio di riferimento e il responsabile del piano anticorruzione e svolgono un'attività di controllo su comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. A tal fine è necessario una loro formazione specifica in materia di etica, legalità, codici di comportamento e individuazione dei rischi, ecc.

Oltre al loro coinvolgimento nel piano formativo come protagonisti delle formazioni, i referenti hanno il compito di individuare i soggetti da formare, le eventuali carenze sul piano dell'informazione e sugli ulteriori provvedimenti che possono essere presi per la prevenzione attiva della corruzione.

Il piano di formazione garantisce che i referenti possano avere gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti e dei principi etici e comportamentali delle attività del lavoratore nel settore pubblico.

La formazione mirata allo sviluppo delle competenze del referente deve inoltre supportare la sua attività di:

- monitoraggio delle procedure a rischio della corruzione;
- controllo e supervisione delle figure più esposte ai rischi di corruzione;
- promozione della trasparenza all'interno dell'Ente.

I **dipendenti** chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 11, legge 190/2012).

Le figure individuate ricoprono ruoli specifici di maggiore rischio corruzione e per questo la loro formazione e informazione deve essere mirata alla conoscenza dei codici di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Particolare attenzione va data alla formazione sulla promozione della trasparenza tramite i moderni strumenti tecnologici, alle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi in maniera esaustiva e accessibile. Inoltre, è necessario prevedere delle attività di prevenzione alla corruzione in maniera coerente con i compiti svolti dallo specifico dipendente, così che si possano avere degli strumenti adeguati al settore in cui si lavora.

4. Individuazione delle posizioni a rischio e predisposizione delle metodologie e degli argomenti della formazione.

Individuate le posizioni di maggiore esposizione al rischio di corruzione tramite mappatura delle attività a rischio corruzione, individuate nel piano triennale, è necessario determinare gli ambiti da implementare tramite il processo formativo.

E' inoltre possibile predisporre una tipologia di formazione più omogenea che prevede il coinvolgimento di diversi settori accomunati dalle medesime esigenze di formazione o aggiornamento.

Le attività di formazione in ambito del piano di anticorruzione saranno predisposte così da approfondire argomenti quali:

- Il provvedimento anticorruzione, aspetti tecnici e pratici nella legge 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni;
- Compiti e responsabilità dei referenti anticorruzione;
- Anticorruzione e codice di comportamento nella Pubblica Amministrazione;
- Codice etico e promozione delle legalità nella Pubblica Amministrazione;
- Anticorruzione: incarichi “a rischio”. Individuazione ed approfondimento delle figure e dei moli maggiormente esposti al rischio corruzione;
- La trasparenza nella legge anticorruzione;
- Il ruolo del sito web dell’ente pubblico (contenuti obbligatori del sito, accessibilità esterna);
- La trasparenza in ambito delle procedure nella Pubblica Amministrazione;
- Conoscenze dei reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione di cui agli articoli 314 e seguenti C.P. come modificati dalla legge 190/2012 con particolare riferimento all’art. 346-bis.

Le metodologie della formazione saranno coerenti con gli argomenti approfonditi e quindi si dividono in teoriche, per quanto concerne gli aspetti informativi e di aggiornamento in materia normativa e pratiche, per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei discenti o utilizzo di strumenti tecnologici di recente adozione.

Inoltre, potrà essere approfondita la casistica in materia di anticorruzione e trasparenza, con l’utilizzo di simulazioni d’aula e discussioni di casi.

Tuttavia, la situazione di emergenza creatasi fin dal 2020 ed attualmente ancora in atto, a causa della diffusione del virus Covid-19, ha determinato comprensibili difficoltà nella somministrazione della formazione in presenza, per cui, come per gli anni passati, potrà eventualmente essere utilizzata nel corso del 2022, compatibilmente con i provvedimenti emessi dalle Autorità preposte, la formazione mediante piattaforme on-line.

5. Attività da programmare e individuazione dei docenti.

Considerato l’arco temporale di vigenza del Piano, è demandata ai successivi aggiornamenti la calendarizzazione delle future attività formative tenuto conto dell’organizzazione dell’Ente e delle disponibilità di risorse umane e strumentali del medesimo Comune.

In linea di massima, saranno organizzati corsi mirati ad informare e ad aggiornare il personale dipendente sulle novità intervenute in tema di normativa anticorruzione, trasparenza e performance. Tra il 2022 ed il 2024, ai sensi del presente documento programmatico, i dipendenti saranno avviati dai Dirigenti a svolgere specifici corsi in materia di anticorruzione e trasparenza svolti da docenti altamente qualificati.

La formazione sarà strutturata su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

A tali livelli potrà essere aggiunto un ulteriore livello di formazione avanzata, dedicata ai livelli apicali del Comune, avente ad oggetto l’approfondimento delle soluzioni organizzative in tema di prevenzione del rischio di corruzione, connesse alla *governance* sociale, mediante esposizione e discussione con i partecipanti di eventuali *cases study e best practices*.

Le metodologie della formazione saranno coerenti agli argomenti approfonditi e quindi saranno orientate ad una divisione tra *teoriche* per quanto concerne gli aspetti informativi e di

aggiornamento in materia normativa, e *pratiche* per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei discenti.

Nel rispetto dello spirito del Piano Anticorruptivo e della normativa vigente, tra le quali quella sugli appalti, si provvederà a soddisfare la richiesta formativa attraverso procedure selettive, nel rispetto del Codice degli Appalti di cui ai D. Lgs. 50/2016, dei più idonei Enti di formazione o docenti, che a loro volta adottino le metodologie che sono state indicate come conformi allo scopo.

5.1 La rotazione dei dirigenti e funzionari e la formazione.

La normativa in materia di anticorruzione stabilisce la rotazione dei posti la cui responsabilità ha un più elevato rischio corruttivo (art.1, co. 10, lett. b) d'intesa con i dirigenti competenti. Questa misura determina la necessità di attuare delle azioni formative in seno a quei dirigenti e funzionari, che ritrovandosi a coprire funzioni o esercitare responsabilità diverse, debbano possedere conoscenze specifiche nel nuovo incarico ricoperto.

5.2 Formazione di base per i nuovi assunti.

Il piano della formazione prevede che eventuali figure professionali di nuovo ingresso in ruoli ritenuti a rischio corruzione, secondo quanto stabilito, nel piano Anticorruzione elaborato dall'Ente, debbano avere un livello minimo di conoscenze. Per tali motivi, è prevista la calendarizzazione degli interventi formativi volti a colmare le lacune con il fine di raggiungere lo standard minimo di formazione fissato dal presente piano formativo.

6. Il calendario formativo

Il programma formativo si sviluppa attraverso l'adozione del calendario formativo triennale, che viene approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, con gli aggiornamenti normativi e le politiche – obiettivo di contrasto alla corruzione, fornire un quadro sistematico di riferimento delle norme e procedure in materia di Anti – Corruzione in modo tale che comprenda in modo chiaro e sia a conoscenza dei diversi reati, dei rischi, delle responsabilità personali e amministrative per il Comune ed inoltre delle azioni da intraprendere per contrastare la corruzione e delle eventuali sanzioni in caso di violazione.

I corsi dovranno tener conto dei provvedimenti più recenti emanati a livello nazionale, tra i quali, a titolo esemplificativo, gli obblighi di pubblicazione e le responsabilità definite dalla legge n.160/19 (legge finanziaria per l'anno 2020), dal decreto milleproroghe (d. l. n. 162/19) dalla normativa emergenziale in materia di coronavirus (in particolare, dai decreti legge n.18/2020 e n. 23/2020). Particolare attenzione sarà dedicata anche alle novità in materia di anticorruzione ed obblighi previsti dal d.l. n. 76/2020 convertito dalla l. n. 120/2020, nonché delle recenti previsioni in materia di anticorruzione e trasparenza inserite nel D.L.31/05/2021, n. 77 “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure” convertito dalla l. 29 luglio 2021, n. 108 e quelle previste nel D.L. 09/06/2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per L'efficienza della giustizia” convertito dalla l. 6 agosto 2021, n. 113.

Nel caso di proroga della situazione di emergenza il programma formativo si articolerà mediante corsi on line organizzati in corsi base per tutti i dipendenti, dedicato alla conoscenza e aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, al codice di comportamento, al conflitto d'interesse, alla privacy, alle nuove indicazioni in tema di whistleblowing e all'accesso civico generalizzato e in corsi specifici per il personale operante nell'Area Amministrativa, in quella Finanziaria, per quello operante nell'Area Tecnica e per il personale della Polizia Locale.

Il calendario triennale

| ANNO | MACRO ARGOMENTO | PROGETTO FORMATIVO |
|------|---|---|
| 2022 | La normativa in materia di Anticorruzione | Aspetti tecnici e pratici dalla legge 190/2012 in poi |
| | Anticorruzione e codice di comportamento nella P.A. | Doveri derivanti dal codice di comportamento e ricadute negli adempimenti quotidiani dell'ufficio |
| | La normativa in materia di Trasparenza e Sito web | Obblighi di pubblicazione |
| | Piani triennali di prevenzione della Corruzione e Trasparenza | Conoscenza del Piano e ragioni e necessità di aggiornamento |
| | La trasparenza nella legge anticorruzione e la tutela della riservatezza dei dati | Rapporto tra pubblicazione dati e privacy |
| 2023 | La trasparenza nella legge anticorruzione Aggiornamento 2023 | Novità normative introdotte nel corso dell'anno 2022 |
| | La legge 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni e le fattispecie penali | La conoscenza del diritto penale e rapporti con le disposizioni in materia di Anticorruzione e Trasparenza |
| | Diritto di Accesso Semplice e Generalizzato | L'evoluzione del diritto di accesso e gli arresti giurisprudenziali in materia |
| | La disciplina del Whistleblowing | Conoscenza dell'istituto whistleblowing e le nuove indicazioni in materia |
| | Anticorruzione: incarichi "a rischio". | Individuazione ed approfondimento delle figure e dei ruoli maggiormente esposti al rischio corruzione |
| | Conflitto di interesse | Diffusione casistica sul conflitto di interesse e disciplina normativa tra prevenzione e sanzioni |
| 2024 | La trasparenza nella legge anticorruzione Aggiornamento 2024 | Novità normative introdotte nel corso dell'anno 2023 |
| | La normativa introdotta in materia di Trasparenza e Sito web nell'anno 2023 | Obblighi di pubblicazione e aggiornamento su nuove disposizioni in materia e le interpretazioni giurisprudenziali |
| | Anticorruzione e codice di comportamento nella P.A. | Novità normative introdotte nel corso dell'anno 2023 |
| | Diritto di Accesso Semplice e Generalizzato | L'evoluzione del diritto di accesso e i nuovi arresti giurisprudenziali in materia |

7. Risultati attesi.

Il Piano formativo ponendosi come obiettivo quello di formare i dipendenti che svolgono attività soggette a rischio corruttivo, così come individuate dal Piano Anticorruzione dell'Ente, mira ad ottenere i seguenti risultati:

I. la capacità di ciascun soggetto formato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dalla Legge 190/2012, e successive modifiche ed integrazioni, vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle leggi e sulle norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale della Pubblica Amministrazione, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali del fenomeno corruttivo;

II. I dipendenti formati devono aver maturato la capacità di applicare il Piano Anticorruzione, sapendo identificare le situazioni di pericolo e, coerentemente con le disposizioni in esso contenute, porvi rimedio al fine di preservare l'integrità e la trasparenza della Pubblica Amministrazione.

8. Il monitoraggio dell'attività formativa

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante per ciascuna attività formativa attraverso il rilascio di apposito attestato subordinato a tests comprovanti la partecipazione dei discendenti e/o mediante la compilazione di un questionario volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti e capace di evidenziare le maggiori criticità sorte nel campo, di modo che possano essere attivate le misure formative necessarie alla risoluzione delle problematiche sorte in sede di valutazione. A tal proposito è stato creato un questionario di rilevazione della qualità della formazione (**Allegato "II"**) da distribuire a tutti i soggetti interessati dal piano della formazione. Dai risultati della valutazione potrà essere modificato il calendario della formazione allo scopo di migliorare l'attività didattica e la qualità del piano stesso.

| Scheda Valutazione Formativa | |
|-------------------------------------|--|
| Progetto formativo | |
| Obiettivo formativo | |
| Contenuto formazione | |
| Tecniche/strumenti utilizzati | |
| Docenti | |
| Materiale didattico | |

Personale coinvolto:

| Responsabile | Referenti | Dipendenti in posizioni di rischio |
|--------------|-----------|------------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Caratteristiche intervento formativo:

| | |
|-----------------------|-----------------|
| Durata iniziativa | Ore: Giorni: |
| Sede corso formativo: | |
| Personale coinvolto | N. |
| Crediti formativi | N. |

| SCHEDA VALUTATIVA FORMAZIONE | |
|--|---|
| Esprime una valutazione secondo la seguente scala : | 1: <input type="checkbox"/> Non soddisfacente. 2: <input type="checkbox"/> Poco soddisfacente 3: <input type="checkbox"/> soddisfacente. 4: <input type="checkbox"/> Molto soddisfacente |
| 1. Applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 2. Rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle necessità di aggiornamento | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 3. Come valuta l'efficacia della formazione in merito alle norme anticorruzione? | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 4. aderenza dei contenuti trattati alle reali necessità | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 5. Le metodologie utilizzate sono state idonee all'area di applicazione | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| | |
| Esprima una valutazione secondo la seguente scala : | 1: <input type="checkbox"/> Ottimo <input type="checkbox"/> 2: Buono 3: <input type="checkbox"/> Discreto <input type="checkbox"/> 4: Scarso |
| 6. Miglioramento delle conoscenze sulle leggi anticorruzione | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 7. Miglioramento delle metodologie da attuare per la prevenzione della corruzione | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 8. Apprendimento di strumenti di lavoro per migliorare la trasparenza | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 9. Apprendimento dei maggiori rischi correlati alla corruzione. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 10. Miglioramento delle conoscenze sul codice di comportamento per i lavoratori della P.A. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Esprima una valutazione secondo la seguente scala : | 1: <input type="checkbox"/> Vero 2: <input type="checkbox"/> Abbastanza vero 3: <input type="checkbox"/> Abbastanza Falso 4: <input type="checkbox"/> Falso |
| 11. Pensa che la formazione ricevuta possa aiutare a diminuire i rischi di corruzione sul lavoro? | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 12. Pensa che il corso sia utile per la prevenzione della corruzione ? | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 13. Pensa che ci sia necessità di un approfondimento di qualche ulteriore aspetto in materia di anticorruzione ? | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO |
| 14. Se sì quale ? | |